

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PRESTASI KERJA

(Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)

Irfan Nanda Rikiawan  
Mochammad Al Musadieg

Hamidah Nayati Utami  
Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: [hamz\\_rezpect@yahoo.com](mailto:hamz_rezpect@yahoo.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh Simultan dan Parsial dari variabel Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan dan Kebanggaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *proportionade random sampling*. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Karyawan ( $Y$ ) yang dibuktikan dengan menggunakan uji F, dengan diketahui bahwa  $\text{sig. } F \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Berdasarkan uji t juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan  $\text{sig. } t$  dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,028.  $\text{Sig } t$  Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,020 Sedangkan pada variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ )  $\text{sig. } t$  sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $\text{sig. } t \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci :** Komitmen organisasional, Prestasi Kerja

## Abstract

*This study aimed to clarify the influences of Simultaneous and Partial of the variables of employees willingness, loyalty, and pride, toward employees Job Performance. Explanatory research was used in this research. Sampling method was using Proportionade Random Sampling. Descriptive analysis of the item that contains the distribution of each variable. Hypothesis test data results showed that there is significant Simultaneous effect of Employee Willingness Variable ( $X_1$ ), Pride Employee Variable ( $X_2$ ), and Employee Loyalty Variable ( $X_3$ ) toward Employee Job Performance ( $Y$ ), which was proved by F test, note that  $\text{sig. } F \leq \alpha$  is  $0,000 \leq 0,05$ . T test also proved that there is significant parsial effect of Employee Willingness Variable ( $X_1$ ), Pride Employee Variable ( $X_2$ ), and Employee Loyalty Variable ( $X_3$ ) toward Employee Job Performance ( $Y$ ). This is showed by  $\text{sig. } t$  of Employee Willingness variable ( $X_1$ ) is 0.028, Sig t of Pride Employee ( $X_2$ ) is 0.020, whereas the  $\text{sig. } T$  of Employee Loyalty variable ( $X_3$ ) is 0.000. Based on these results, we can see that  $\text{sig. } t \leq \alpha$   $0,000 \leq 0,05$ . Means that, there is a significant partial effect of Employee Willingness Variable ( $X_1$ ), Pride Employee Variable ( $X_2$ ), employee Loyalty variable ( $X_3$ ) toward dependent variable, that is the Employee Job Performance variable ( $Y$ ).*

**Key word :** Organisational commitment, performance employee

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mempunyai visi untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan sendirinya tanpa didukung manajemen yang baik. Salah satu kunci sukses untuk

memenangkan persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan dan memenangkan persaingan dipastikan mampu untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya seperti peningkatan laba

perusahaan, mempertahankan keberadaan perusahaan dan sebagainya. Adanya teknologi telah menimbulkan persepsi bahwa efisiensi dan efektifitas perusahaan akan lebih terjamin daripada pekerjaan manusia. Hal tersebut tidak sepenuhnya benar, tergantung dari penggunaan sumber daya manusia dan aplikasinya.

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Sekalipun suatu perusahaan mempunyai sumber daya yang berlimpah baik bahan mentah, teknologi, maupun modal. Jika semua itu tidak didukung oleh keandalan sumber daya manusia, maka tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan menjadi sulit dicapai. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan organisasi, maka sumber daya manusia harus dibina dan diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan agar tujuan perusahaan lebih mudah dicapai.

Manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sering dihadapkan pada masalah prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan seorang karyawan bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Apabila karyawan telah menjalankan tugas dengan baik maka sudah sesuai dengan keinginan manajernya, tetapi jika tugas yang diberikan tidak terlaksana dengan baik maka diperlukan pemecahan untuk mengetahui sebab-sebabnya. Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan, manajemen perlu memberi perhatian lebih dalam memilih kebijakan-kebijakan yang diambil. Hal tersebut sangat mempengaruhi tujuan perusahaan yaitu agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Manajer juga perlu memberi kesempatan dan memberikan perhatian yang penuh terhadap kreatifitas, inisiatif gagasan, saran-saran, pendapat bahkan kritik-kritik dari karyawan yang membangun mengenai bisnis yang dijalankan. Selain hal-hal tersebut di atas, untuk mendorong partisipasi karyawan, manajer harus memperlakukan karyawan secara manusiawi, dihargai, dan dihormati sesuai harkat dan martabat manusia. Adanya perlakuan tersebut diharapkan akan timbul komitmen karyawan terhadap organisasinya. Peranan komitmen adalah untuk menjaga keberlangsungan mekanisme dari fungsi fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dalam merealisasikan tujuan tujuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Steers (1985:145)

“Karyawan yang memiliki komitmen akan menjiwai pekerjaannya dan mereka akan bekerja dengan hati dan pikiranya dan memandang pekerjaanya bukan sebagai sebuah beban”

Adanya komitmen yang tinggi dari para karyawan terhadap masing-masing fungsi dan masa depan organisasi akan membawa dampak pada keuntungan organisasi secara umum dan juga pada pengalaman, serta perkembangan kemampuan dan prestasi masing masing karyawan itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari prestasi kerja dari individu yang terlibat didalamnya. Produktifitas dan kualitas akan meningkat jika ditunjang dengan prestasi kerja yang bagus yang pada akhirnya dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Apabila karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan standar kerja maka ia dapat dikatakan berprestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007:94) bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen karyawan itu sendiri karena dengan komitmen yang tinggi karyawan akan bekerja dengan optimal sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerja akan meningkat.

Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, yaitu jasa asuransi. Perusahaan ini menawarkan jasa dalam bentuk pemberian jaminan proteksi terhadap nasabahnya, yang antara lain berupa jaminan proteksi kesehatan, kecelakaan, kematian, pendidikan, bahkan jaminan proteksi atas asset-asset yang dimiliki oleh nasabah. AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi nasional yang terbesar dan tertua di Indonesia. Pada saat ini telah tumbuh dan berkembang perusahaan sejenis tapi tidak sedikit perusahaan-perusahaan itu yang tumbang yang mana tidak sanggup menghadapi ujian zaman karena persaingan atau badai krisis. Bagi AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu, semua ini menjadi cermin berharga dari lingkungan yang menjadi bagian dari proses pembelajaran untuk upaya mempertahankan keberlangsungan itu sendiri. Adanya iklim kompetisi ini juga merupakan semangat baru, untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan, yang mana perusahaan diharuskan memiliki pimpinan yang cakap dan bisa memperlakukan karyawan secara manusiawi

untuk memunculkan komitmen, kerja keras, dan profesionalisme karyawan agar bisa terus bertahan dan berkembang dalam berkompetisi.

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menggambarkan Kemauan Karyawan, Kebanggaan Karyawan dan Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu. Serta Untuk menjelaskan pengaruh Simultan dan parsial yang signifikan dari Kemauan Karyawan, Kebanggaan Karyawan dan Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1.Komitmen Organisasional

Northercraft (1994:401) berpendapat bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu hubungan yang erat seorang individu dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan idenifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Luthan (1992:124) yang mengatakan bahwa “Komitmen Organisasional adalah sebuah sikap mengenai kesetiaan karyawan kepada organisasinya dan sebuah proses yang berlangsung dimana para peserta organisasinya mengungkapkan perhatiannya pada keberhasilan dan kesejahteraan organisasi secara terus menerus”. Selanjutnya menurut Alwi (2001:49) mengatakan bahwa “Komitmen organisasional merupakan sebuah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan”.

Mathis dan Jackson ( 2006 : 155) mendefinisikan “*Organizational Comitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut Sterss dan Porter dalam Sopiah (2008 : 156) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat di lihat dari tiga faktor:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan

Steers (1992:124) juga berpendapat bahwa komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi). Sikap ini ditandai oleh tiga hal, yaitu:

- 1) Kemauan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi,
- 2) Kesediaan untuk sungguh-sungguh berusaha atas nama organisasi,
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi

### 2.2.Prestasi Kerja

Hasibuan (2007:94) mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”. Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa pengertian Prestas Kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengukuran tingkat kinerja maksimal atau pelaksanaan pencapaian sasaran maka harus ditentukan hal-hal yang menjadi tolak ukur serta kriterianya. Menurut Dharma (2003:335), ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan dalam hal ini antara lain,

- 1) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan merupakan salah satu pengukuran hasil kerja. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Kualitas hasil kerja

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyusuaian dari suatu perusahaan walaupun standar kulitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

- 3) Ketepatan waktu

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan

berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan menurut Dharma (1985:52), cara pengukuran Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, mutu yang dihasilkan(baik atau tidaknya)
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### 3. Hipotesis

- 1) Diduga ada pengaruh Simultan yang signifikan dari Kemauan Karyawan, Kebanggaan Karyawan dan Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- 2) Diduga ada pengaruh Parsial yang signifikan dari Kemauan Karyawan, Kebanggaan Karyawan dan Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

### 4. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penjelasan). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) penelitian *explanatory research* yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi pengujian hipotesis. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel komitmen organisasional terhadap prestasi kerja karyawan.

Sampel dalam penelitian berjumlah 43 karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah :

#### 1. Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data selanjutnya mentabulasikan ke dalam tabel frekuensi dan kemudian membahas data yang diolah tersebut secara deskriptif. Termasuk dalam analisis ini antara lain adalah penyajian data melalui tabel, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata standar deviasi dan perhitungan prosentase. Ukuran dari pendiskripsian adalah dengan pemberian angka baik dalam jumlah maupun prosentase.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan). Persamaan regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Hasan, 2002 : 117 ).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : variabel terikat  
a : konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  : koefisien regresi  
 $x_1, x_2, x_3$  : vareibel bebas 1,2 dan3

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) digunakan uji F, Rumus yang digunakan menurut Sugiyono, (2008:192), yaitu :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

$F_h$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$   
 $R^2$  = Koefisien korelasi ganda  
k = Jumlah variabel independen  
n = Jumlah anggota sampel

Kaidah pengujian signifikasi : jika  $\text{sig } F \leq \text{sig } \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan).

#### b. Uji Parsial

Untuk menguji signifikansi masing-masing variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ) secara parsial (individu) atau untuk mengetahui yang paling dominan di antara ketiga variabel ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel Y maka dilakukan uji t. Menurut Sugiono (2008:184), rumus yang digunakan untuk menghitung uji t adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = nilai t  
r = koefisien korelasi hasil t  
n = jumlah responden

Kaidah pengujian signifikansi : jika  $\text{sig } t \leq \text{sig } \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan).

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Hasil Analisis Linear Berganda

Hasil perhitungan regresi linear berganda dan determinasi berganda tampak pada tabel berikut ini

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Koefisien Determinasi Parsial
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-17,958	5,920	-	-3,033	,004	-
X1	,669	,293	,269	2,284	,028	0,118
X2	,526	,216	,250	2,431	,020	0,132
X3	,685	,176	,471	3,895	,000	0,280
R	= 0,847					
R Square	= 0,718					
Adjusted R Square	= 0,696					
Sig. F	= 0,000					
$\alpha$	= 0,05					

Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui sig. F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa  $\text{sig. F} \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya, ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pada variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sig. t sebesar 0,028 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $\text{sig. t} \leq \alpha$  yaitu  $0,028 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ). Sedangkan Pada variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) sig. t sebesar 0,020 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $\text{sig. t} \leq \alpha$  yaitu  $0,020 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sedangkan Pada variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) sig. t sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa  $\text{sig. t} \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 1 juga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,847 artinya bahwa hubungan antara semua variabel bebas yaitu variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) Sangat kuat.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 menunjukkan bahwa variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ), secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya yaitu 30,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kontribusi masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi parsial. Nilai koefisien determinasi parsial pada variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar  $(0,344^2) \times 100\% = 11,8\%$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11,8%, Sedangkan nilai koefisien determinasi parsial variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) sebesar  $(0,363^2) \times 100\% = 13,2\%$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 13,2%, Dan nilai koefisien determinasi parsial variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) sebesar  $(0,529^2) \times 100\% = 28\%$ . Ini menunjukkan bahwa variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) secara parsial memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28%.

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = -17,958 + 0,669X_1 + 0,526X_2 + 0,685X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan :

1. Koefisien regresi variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 0,669 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,669 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.
2. Koefisien regresi variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 0,526 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,526 satuan dengan

menganggap variabel bebas yang lain konstan.

3. Koefisien regresi variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) sebesar 0,685 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan Kesetiaan Karyawan ( $X_2$ ) maka Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,685 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

## 5.2. Pengujian Hipotesis

### 1) Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa  $\text{sig. } F \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )

### 2) Uji Parsial (Uji t)

Hasil dari uji t sebagai berikut :

1. Pada variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ),  $\text{sig. } t \leq \alpha$  ( $0,028 \leq 0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Pada variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ),  $\text{sig. } t \leq \alpha$  ( $0,020 \leq 0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).
3. Pada variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ),  $\text{sig. } t \leq \alpha$  ( $0,000 \leq 0,05$ ), hal ini menunjukkan  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## 5.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini mencoba menjawab hipotesis yang dirumuskan pada bagian selanjutnya dengan melakukan uji analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t dengan menggunakan alat uji SPSS ver 21. Hasil uji hipotesis yang diajukan diterima (didukung oleh fakta) atau ditolak (tidak didukung oleh fakta) dengan disertai penjelasan empiris dan teoritis. Hasil pengujian pengaruh komitmen

organisasional terhadap prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Simultan Kemauan Karyawan, Kebanggaan Karyawan dan Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang telah dilakukan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh Simultan yang signifikan dari Kemauan Karyawan, Kebanggaan Karyawan dan Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan terbukti atau dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji F, Dengan  $\text{sig. } F$  sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa  $\text{sig. } F \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya, ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 menunjukkan bahwa variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ), secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya yaitu 30,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Pada hasil pengujian hipotesis juga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,847 artinya bahwa hubungan antara semua variabel bebas yaitu variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) Sangat kuat. Penjelasan diatas juga sesuai dengan pendapat Sadler (1994) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan salah satu senjata yang paling kompetitif dan ampuh dalam suatu kesuksesan suatu organisasi disamping motivasi. Selain itu hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Titis Adi Nihastanti (2007) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh Simultan yang signifikan dari Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan dan Kebanggaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan hasil nilai  $F$  hitung (24,704) lebih besar dari pada  $F$  tabel (2,83) sehingga

secara keseluruhan Komitmen Organisasi memberikan kontribusi yang sangat berarti dalam meningkatkan Prestasi Karyawan.

## **2. Pengaruh Kemauan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan item-item dari Kemauan Karyawan antara lain bersedia melaksanakan tugas yang menantang, bersedia bekerja keras mencapai target perusahaan, serius dalam melaksanakan pekerjaan, bersedia untuk mengurangi kesalahan, bersedia memeriksa pekerjaan dan bersedia untuk membetulkan kesalahan, yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,29 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan adanya Kemauan Karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan. Yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pengujian hipotesis melalui uji  $t$  yang ditunjukkan dengan sig.  $t$  dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sig.  $t$  sebesar 0,028 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig.  $t \leq \alpha$  yaitu  $0,028 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan adanya kemauan dari para karyawan mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung risiko dari keputusan yang diambilnya (Musane, 1989:209). Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Nihastanti (2007) dimana ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan hasil  $t$  hitung variabel Kemauan Karyawan ( $X_1=2,674$ ) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,686).

## **3. Pengaruh Kebanggaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan item-item dari Kebanggaan Karyawan antara lain kebanggaan terhadap tempat kerja, peralatan, peluang organisasi untuk tumbuh dan

berkembang, keberhasilan yang dicapai Organisasi, kemampuan organisasi dalam melakukan interaksi dengan lingkungan dan kemampuan organisasi untuk melakukan kewajiban sosial, yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,28 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan adanya Kebanggaan Karyawan terhadap perusahaan akan memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pengujian hipotesis melalui uji  $t$  yang ditunjukkan dengan sig.  $t$  dari variabel Kebanggaan Karyawan sebesar 0,020 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig.  $t \leq \alpha$  yaitu  $0,020 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan adanya Kebanggaan terhadap perusahaan akan memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Nihastanti (2007) dimana ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan hasil  $t$  hitung variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2=2,449$ ) lebih besar dari nilai  $t$  tabel (1,686).

## **4. Pengaruh Kesetiaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan item-item dari Kesetiaan Karyawan antara lain bersedia untuk bergabung dalam waktu yang lama, Ketidakrelaan meninggalkan organisasi, kehadiran karyawan bila tidak ada halangan, kehadiran karyawan bila ada kepentingan mendesak, kehadiran karyawan bila dalam kondisi sakit, Kepatuhan untuk mengikuti intruksi yang telah ditetapkan, Kepatuhan untuk datang dan pulang sesuai jam kerja dan Kepatuhan untuk menjaga ketertiban, yang memiliki nilai *mean* sebesar 4,11 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan bahwa adanya Kesetiaan Karyawan akan membuat karyawan

memberikan kontribusi yang terbaik sebagai upaya untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan pengujian hipotesis melalui uji t yang ditunjukkan dengan sig. t dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) sig. t sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig.  $t \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (1989:208) Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Hal ini juga sesuai pendapat Steers yang diterjemahkan jamin (1984:145) yaitu para pekerja yang menunjukkan keterikatannya yang tinggi akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada majikannya yang sekarang agar dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian yang mereka yakini. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Nihastanti (2007) dimana ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dengan hasil t hitung variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3=2,089$ ) lebih besar dari nilai t tabel (1,686).

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan, diantaranya :

1. Nilai *mean* pada variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sebesar 4,29 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan adanya Kemauan Karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal untuk perusahaan. Yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.. Nilai *mean* pada variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) sebesar 4,28 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan adanya Kebanggaan Karyawan terhadap perusahaan akan memberikan dorongan pada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat

meningkatkan prestasi kerja karyawan. Nilai *mean* pada variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) sebesar 4,11 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan adanya Kesetiaan Karyawan dengan memberikan kontribusi yang terbaik sebagai upaya untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Nilai *mean* pada variabel karyawan (Y) sebesar 3,92 yang terletak pada interval kelas  $> 3,4 - 4,2$  yang artinya berada pada kategori baik. Ini menunjukkan bahwa adanya Kesetiaan Karyawan akan membuat karyawan memberikan kontribusi yang terbaik sebagai upaya untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan menggunakan uji F, Dengan sig. F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sig.  $F \leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ , maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya, ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan uji t juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan sig. t dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) sig. t sebesar 0,028 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig.  $t \leq \alpha$  yaitu  $0,028 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sig t Kebanggaan Karyawan sebesar 0,020 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig.  $t \leq \alpha$  yaitu  $0,020 \leq 0,05$ . Artinya,



ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan Pada variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) sig. t sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan  $\alpha$  sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig. t  $\leq \alpha$  yaitu  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## 6.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil uji statistik dapat diketahui bahwa variabel Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Prestasi Karyawan ( $Y$ ). Dengan hasil tersebut diharapkan pihak AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Batu khususnya bagian Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan dapat menciptakan lingkungan perusahaan yang nyaman dengan perlakuan tersebut diharapkan akan timbul komitmen karyawan terhadap organisasinya. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan akan memberikan kontribusi yang tinggi dan pada akhirnya menciptakan prestasi kerja yang tinggi pula.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya, karena dalam penelitian ini Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,696 menunjukkan bahwa Kemauan Karyawan ( $X_1$ ), Kebanggaan Karyawan ( $X_2$ ) dan Kesetiaan Karyawan ( $X_3$ ), secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 69,6%, sedangkan sisanya yaitu 30,4% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syaffarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian edisi revisi V*. Jakarta : Rineka Cipta.

Dessler, Garry. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali.

Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Harianja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT Bumi Aksara

Lhutan, Fred. 1992. *Organizational behavior*. Singapore: Mc.Graw-Hill bool Co

Lincoln, James R. 1989. *Employee Work Attitudes and Management Pratices in the USA and Japan: Evidence From A Large Comparative Survey*. California Management Review 32 (1)

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang, M. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Aksara Baru.

Mathis Robert L and Jackson John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salaemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).

Nazir M. 1982. *Metode Penelitian*. cetakan ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nothercraft, Gregory B and Margareth A Nealle. 1994. *Organizational behavior*. USA. The Dryden Press

Siagian P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Manajemen Strategik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Singarimbun Masri dan Efendi Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei edisi 2: edisi revisi* Jakarta : LP3ES.
- Steers, Richard M. 1985. *Organizational Effectiveness, A Behavioral View*. Terjemahan Dra. Magdalena Jamin. Efektifitas organisasi seri manajemen no.47 cetakan kedua. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Sebuah Revisi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muasanef, 1989, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Masagung
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Ivancevich, Konopaske Dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen Dan Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Supranto, J. 1996. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Nihastanti (2007)
- Riva'i, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi.Malang
- Sugiyono.2005.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2008.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.cetakan kesebelas. Bandung : Alfabeta
- Streers, Richard. M. 1997. *Organizational Effectiveness A Behavioral View*.Terjemahan DRa. Magdalena Jamin. 1984. Efektivitas Organisasi seri Manajemen no.47.Cetakan kedua. Jakarta : Erlangga
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia.